

Paris, le mercredi 07 juin 2023

#Etude #Numérique #Ingénierie #Métiers #Attractivité #Inclusion #Diversité

Étude OPIIEC : Relever le défi de l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France

L'OPIIEC, l'Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil, dévoile les résultats d'une étude approfondie portant sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France. Cette étude, basée sur une enquête statistique, a recueilli les réponses de 148 entreprises et 794 salariés issus des métiers du numérique et de l'ingénierie. Les chiffres révèlent des défis persistants, et sont l'occasion de mettre en lumière les actions entreprises par la branche pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle.

Un double enjeu sociétal de mixité et d'égalité pour un avenir pérenne

Premier enseignement de cette étude, c'est la représentation des femmes dans les secteurs du numérique et de l'ingénierie qui demeure faible, avec seulement 21% de femmes occupant des postes de cheffes de projets informatiques et responsables informatiques, des chiffres similaires au secteur du BTP et de l'industrie où les femmes ingénieures et cadres techniques ne représentent que 25% de ces secteurs. (Source : INSEE DADS 2020)

Des chiffres qui mettent en évidence les disparités importantes qui perdurent et soulignent les défis à relever.

Le second enseignement concerne l'orientation à l'école et la connaissance limitée des métiers du numérique et de l'ingénierie qui contribue à la persistance de stéréotypes de genre et la faible orientation des filles vers ces métiers. Cela est confirmé par les données de la DEPP - Ministère de l'Éducation Nationale pour les années 2020 et 2021 qui soulignent que seuls 14% des élèves en spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI) et 13% des élèves en spécialité Sciences de l'Ingénierie (SI) sont des filles.

Des chiffres qui confirment l'importance de concentrer les efforts de sensibilisation vers les jeunes filles, dès le stade de l'orientation scolaire.

Le troisième enseignement concerne l'intégration au monde du travail qui présente également des obstacles. Selon l'étude, 88% des entreprises du secteur numérique et 73% des entreprises d'ingénierie déclarent recevoir peu de candidatures féminines par rapport aux hommes. La pénurie de profils féminins, la concurrence avec d'autres secteurs d'activité employant des profils du numérique ou de l'ingénierie, ainsi que l'importance du réseau et des connaissances personnelles et scolaires dans l'insertion professionnelle sont autant d'obstacles à surmonter.

Concernant l'évolution professionnelle, l'étude poursuit son développement sur les freins rencontrés par les femmes tout au long de leur parcours. Des écarts salariaux persistent, avec 68% de satisfaction salariale parmi les femmes du numérique contre 74% chez les hommes, et 48% de satisfaction salariale parmi les femmes de l'ingénierie contre 57% chez les hommes, d'après l'enquête en ligne de l'OPIIEC réalisée en 2023.

Les femmes rencontrent également des difficultés dans la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que dans l'accès aux opportunités de progression de carrière. Ces enjeux doivent être mieux pris en compte pour assurer une plus grande égalité des chances, et favoriser l'avancement professionnel des femmes dans ces secteurs.

Briser les stéréotypes afin d'encourager un grand nombre de femmes à embrasser une carrière dans des métiers d'avenir

Pour faire face à ces problématiques, les entreprises mettent déjà en place des dispositifs. Selon l'étude OPIIEC, 64% des entreprises du secteur du numérique interrogées disposent d'un accord d'entreprise visant à promouvoir l'égalité professionnelle, ainsi que 63% des entreprises du secteur de l'ingénierie.

Des actions telles que la création d'outils de sensibilisation, l'identification de collaboratrices-ambassadrices des métiers, la désignation de référents pour lutter contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes, ainsi que des partenariats avec des organismes de formation sont mis en place pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle.

Pour accélérer le mouvement, la Fédération Cinov, en tant qu'actrice paritaire de la branche BETIC, s'engage pleinement à soutenir les entreprises de la branche dans leurs efforts qui contribuent à favoriser l'attractivité de leurs métiers auprès des femmes, à combattre les stéréotypes de genre et à créer des environnements de travail inclusifs.

Cela passe également par des actions de sensibilisation telles que son événement annuel « Les Talentes » dont l'objectif est de mettre en lumière le parcours exemplaire de femmes talentueuses et passionnées au sein de filières où les publics féminins sont encore sous-représentés.

Alors que les professions de l'ingénierie, du conseil et du numérique jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des transitions écologiques, numériques et sociétales, il est urgent d'accélérer la féminisation pour façonner un avenir inclusif et durable.

À PROPOS DE LA FÉDÉRATION CINOV ET DE LA BRANCHE BETIC

92 000 entreprises, 153 milliards d'euros de chiffre d'affaires, c'est 1 100 000 de collaborateurs pour relever le défi français de la compétitivité et de l'emploi. La Fédération Cinov est la fédération des métiers de la prestation de services intellectuels. Elle regroupe les entreprises du conseil, de l'ingénierie et du numérique, et accompagne les femmes et les hommes des 14 syndicats métiers et des 15 fédérations régionales qu'elle fédère. Fédération patronale représentative de la branche BETIC, la Fédération Cinov anime plus de 350 mandats dans plus de 60 instances : instances paritaires « social et formation », organisations internationales, pôles techniques, organismes professionnels et organismes de normalisation et de qualité. La Fédération Cinov est membre fondatrice et administratrice des principaux organismes nationaux et internationaux : les confédérations nationales CPME et UNAPL, l'Opérateur de Compétences (OPCO) Atlas et FIF.PL, les organismes de qualification OPQIBI et ISQ-OPQCM et les fédérations internationales et européennes FIDIC et EFCA. Elle est également administratrice-fondatrice de l'IPTIC (Institut de Promotion des Techniques de l'Ingénierie et du Conseil), de l'OPIIEC (observatoire paritaire), de l'Association Bilan carbone, de l'Alliance HQE, d'ADN Construction et de CONSTRUCTION21.